

ЗАВИСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

***Аннотация.** В статье анализируется актуальность проблемы зависти в служебных отношениях, раскрываются некоторые факторы (личностные, социально–психологические и ситуационные) оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях. Подчеркивается, что при анализе феномена зависти важно принимать во внимание контекст ситуации, в которой возникает зависть (ситуация провокации зависти, ситуация–триггер).*

Особенности социально–экономической ситуации таковы, что чувствовать себя уверенно и защищенно на рабочем месте современному специалисту достаточно затруднительно в силу высокой конкуренции, угрозы сокращения количества рабочих мест и увольнения работников, усложняющихся требований и ожиданий со стороны нанимателя, ограничения возможностей карьерного роста. Изменения и

неопределенность в сфере труда влекут за собой профессиональные риски, решение которых специалисты зачастую пытаются найти, реализуя возможность дополнительного образования.

Принимая во внимание тезис о признании рабочего места как напряженной окружающей среды, которая сопряжена с сильными негативными чувствами (агрессия, гнев, страх, презрение, враждебность), отметим, что в служебных отношениях часто возникает ситуация, провоцирующая возникновение зависти. Зависть определяется как отношение к достижениям (успеху) Другого, включающее в себя отношения к объекту, предмету превосходства и самому себе и сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство [1]. К. Муздыбаев рассматривает зависть как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания – осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти [2].

Результаты исследований показывают, что из-за враждебности завистников работники снижают мотивацию, скрывают собственные достижения, вынужденно оставляют свою службу, а порой и место жительства. Установлено, что зависть отрицательно коррелирует с продуктивностью группы, со сплоченностью в ней и удовлетворенностью ею, но положительно связана с явлением социального «сачкования» в группе, уклонением от работы и с прогулами. Более того, низкий уровень экономической производительности социологи связывают со страхом зависти, сковывающим всякую инновационную и эффективную работу [3].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности должна включать не только сформированные профессиональные компетенции, но и определенный уровень психологической культуры, включающий представление о всем многообразии ситуаций взаимодействия на рабочем месте. В служебных отношениях часто возникает ситуация сравнения параметров профессиональной деятельности сотрудника и его коллеги. Если это сравнение говорит о превосходстве другого, то часто возникает чувство досады, злобы раздражения в адрес превосходящего коллеги. Такая ситуация оценивается как кризисная, напряженная, превосходящий коллега в силу каузального заблуждения оценивается как угроза собственной стабильности и как причина собственных неудач. Возникающая ситуация провокации зависти в служебных отношениях оценивается как значимая в зависимости от личностных, социально-психологических и ситуационных факторов. В наших эмпирических исследованиях выявлены взаимосвязи значимости зависти (оценки ситуации провокации зависти) в служебных отношениях и личностных факторов (положительные – с невротизмом, депрессией, эмоциональной неуравновешенностью, женственностью, сензитивностью, отрицательные – с асоциальностью); социально-психологических факторов (положительные – с дезадаптивностью, неприятием других, эмоциональным дискомфортом, внешним контролем, ведомостью, эскапизмом, отрицательные – с интернальностью, эмоциональной комфортностью, приятием других); и ситуационных факторов (положительные – с гневом, печалью, ассертивной реакцией, отрицательные – с радостью и подавленной агрессией).

При этом под ситуацией провокации зависти понимается ситуация, которая интерпретируется как атака, угроза личной безопасности, материальным и нематериальным ценностям в силу наличия превосходящего коллеги, что создает угрозу самооценке. В качестве реакции на ситуацию провокации зависти могут высту-

пять оскорбления, вторжение в личное пространство, чье-то желание вмешаться в происходящее, подстрекательство, неприятные комментарии, пренебрежение и иные проявления вербальной и физической агрессии [4; 5].

Авторы подчеркивают значимость анализа контекста, в котором происходит то или иное событие, выделяя, помимо ситуации–провокации, ситуацию–триггер. По мнению современных исследователей, при определенных обстоятельствах провокационной может считаться относительно нейтральная ситуация при наличии возможностей для двусмысленного истолкования происходящего. Такая ситуация получила название ситуации–триггера. Под триггером понимается событие, оцениваемое как неприятное, фрустрирующее, следующее за ситуацией провокации, вызывающее нарастание агрессии и непосредственно агрессивное поведение (от вербальной агрессии до насилия), но обладающее меньшей значимостью и силой, чем ситуация провокации. Важной характеристикой ситуации–триггера является двусмысленность, создающая возможность для искажения атрибуций и оценки происходящего как умышленного, спровоцированного [6].

Таким образом, зависть в служебных отношениях является важной психологической проблемой, которая характеризуется комплексностью, системностью, универсальностью, способна определять социально–психологический климат, а, следовательно, успешность функционирования организации или предприятия.

Список литературы:

1. Бескова, Т.В. Психологические механизмы формирования зависти и ее детерминанты / Т.В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.evestnik-mgou.ru/Articles/Doc/289> (дата обращения : 16.12.2014).
2. Муздыбаев, К. Завистливость личности К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №6. – С. 38 – 50.
3. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
4. Фресс, П. Экспериментальная психология / П. Фресс, Ж. Пиаже. – М. : Прогресс, 1975. – 356 с.
5. Налчаджян, А. Агрессивность человека / А. Налчаджян. – СПб. : Питер, 2007. – 736 с.
6. Pedersen, V.C. The impact of attributional processes on triggered displaced aggression / V.C. Pedersen // Motivation and emotion. – 2006. – Vol. 30, № 1. – P. 75 – 87.